



NEWSLETTER

NORD|SÜD *news* IV/2018



Foto: ILO in Asia and the Pacific/L. Wital/2018/flickr, CC BY-NC-ND 2.0

Arbeiten immer und überall – 68 Prozent der befragten Crowdworker verdienen ihr Geld zwischen 18 und 22 Uhr

Arbeitszeit weltweit: Der digitale Wandel

Der neue Zeitgewinn für Beschäftigte

Die Digitalisierung verändert das Arbeitsleben weltweit. Noch ist zwar unklar, wie genau. Doch ein Aspekt ist, zeigt eine neue Studie: Beruf und Privatleben können sich mit ihr besser verbinden lassen. Entscheidende Voraussetzung: Es gibt klare Regeln.

In Argentinien, Brasilien und vielen anderen Ländern sind Arbeitszeiten durch mobiles Arbeiten und Homeoffice aus den Fugen geraten, die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben vermischen sich. Zwar birgt die Digitalisierung Risiken wie intensiveres Arbeiten, mehr Überstunden und damit mehr Stress und drohende Gesundheitsstörungen. Doch wenn solche falschen Entwicklungen durch klare Regeln

eingehegt werden, sind die Chancen größer als die Gefahren. Das ist das Ergebnis der gemeinsamen Studie „Immer und überall arbeiten: Auswirkungen auf die Arbeitswelt“ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der EU (Eurofound).

Für die Analyse haben Wissenschaftler_innen Erhebungen aus 15 Ländern ausgewertet. „Fast alle nationalen Studien kommen zu positiven und zu negativen Ergebnissen“, heißt es. Untersuchungen aus Brasilien, Argentinien, Indien, Japan und den USA zeigen ähnliche positive Effekte wie in europäischen Ländern, etwa

Weiter auf Seite 2



Inhalt

Arbeitszeit weltweit

- | Der digitale Wandel: Der neue Zeitgewinn für Beschäftigte S. 1f
 - | Japans Überstunden: Arbeiten bis zum Umfallen S. 3
 - | Honduras: Überstunden für lau S. 4
 - | Informeller Sektor: „Gewerkschaften müssen Allianzen schmieden“ S. 5
- #### Der 4. Weltkongress des IGB
- | Kräfteverschiebung beim IGB S. 6
 - | „Die junge Generation braucht eine Chance“ S. 7
 - | Kommentar: Die Regeln ändern – auch intern! S. 8

In Kürze

- | Keine Menschenrechtsnormen für Konzerne; ILO-Report Arbeitsmigration; Großbündnis in Mexiko; Filmtipp: Der neue Michael Moore S. 9

Fortsetzung von Seite 1

eine bessere Work-Life-Balance, kein stressiges Pendeln, eine höhere Produktivität sowie bessere Inklusionschancen für Menschen mit Behinderung. Aber: Die Befragten geben auch an, dass sie es schwer finden, eine klare Trennlinie zwischen Arbeit und Privatleben zu ziehen. Zu Problemen führen auch Mehrarbeit oder fehlende Ruhezeiten.

Die Einschätzung der eigenen Lage ist oft widersprüchlich, wie das Beispiel Brasilien zeigt: Bei einer Umfrage unter zu Hause tätigen Call-Cen-



die Vertragsgestaltung gegeben, zum Beispiel zur Vereinbarung von Arbeitszeiten oder zum Zugang zu Schulungen.

Sinnvoll wären mehr Vereinbarungen von Tarifpartnern, um Arbeits- und Mindestruhezeiten zu regeln, heißt es in der Studie. Die Autoren empfehlen, dass Beschäftigte nur zeitweise von

Übersetzungen oder das Verschlagworten von Bildern. Für die Untersuchung wurden 3.500 Crowdworker aus 75 Ländern befragt, die über die großen Plattformen Amazon Mechanical Turk, CrowdFlower, Clickworker, Microworkers und Prolific Miniaufträge erhalten. Ihre Arbeitszeiten sind zum großen Teil entgrenzt: 36 Prozent der Befragten arbeiteten regelmäßig sieben Tage in der Woche, 43 Prozent während der Nacht. 68 Prozent verdienen ihr Geld zwischen 18 bis 22 Uhr. Sie richteten sich nach den Wünschen der Auftraggeber – etwa wegen un-



Foto: ILO in Asia and the Pacific / L. Mitul 2018 / flickr, CC BY-NC-ND 2.0

Fest installierte PCs gibt es in den neuen Büros und Crowdworing-Räumen kaum noch, die Arbeitsgeräte sind so mobil wie die Auftragnehmer_innen

ter-Beschäftigten erklärten 98 Prozent, ihr Heimarbeitsplatz verbessere ihre Lebensqualität. Die meisten gaben als Grund dafür den Zeitgewinn an. Denn sie müssen nicht mehr pendeln. Die durchschnittliche Wegezeit zwischen Wohnhaus und Arbeitsplatz im Großraum São Paulo beträgt eine Stunde und 40 Minuten. Gleichzeitig berichten 50 Prozent der Befragten über häusliche Probleme, weil die Arbeit mehr Raum in ihrem Privatleben einnimmt.

In einigen Ländern wie Argentinien gibt es staatliche Initiativen, um mobile Tätigkeiten zu regeln. Das Ministerium für Arbeit, Beschäftigung und Sicherheit hat vor einigen Jahren ein Telearbeitsnetzwerk ins Leben gerufen, das unter anderem ein Handbuch mit vorbildlichen Beispielen erstellt hat. Es richtet sich an Unternehmen, Gewerkschaften, Organisationen und Behörden. Unter anderem werden darin Empfehlungen für

zu Hause oder mobil arbeiten. Ansonsten bestehe die Gefahr, dass zu viel gearbeitet werde und sich die bessere Work-Life-Balance ins Gegenteil verkehre. Das gilt erst recht für die digitalen Tagelöhner_innen, die sogenannten Crowdworker.

In einer weiteren Studie „Digitale Arbeitsplattformen und die Zukunft der Arbeit“ hat die ILO ihre Lage untersucht. Beim Crowdworing vergeben Unternehmen Mini-Aufträge an sehr flexibles Personal, etwa Datenverarbeitung,

Laut ILO-Studie arbeiteten 36 Prozent der befragten Crowdworker regelmäßig sieben Tage in der Woche, 43 Prozent während der Nacht.

verschiedlicher Zeitzonen – oder hatten weitere Verpflichtungen. Viele Frauen kombinieren ihre Arbeit mit Betreuungsaufgaben. Ein Problem ist der Studie zufolge aber, dass oft keine Arbeit verfügbar ist, wenn die Auftragnehmer_innen sie möchten.

Diese Muster sind in allen Regionen konsistent. Allerdings: Im globalen Süden verdienen Crowdworker auf dem gleichen Arbeitsmarkt deutlich weniger. Während es in den USA 4,60 US-Dollar und in Europa sowie Zentralasien 3 US-Dollar pro Stunde sind, sind es in der Region Asien/Pazifik 2,22 Dollar und in Afrika 1,33 Dollar.

Anja Krüger



Die Autorin lebt in Berlin als Journalistin und verfolgt seit langem die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt.



Arbeiten bis zum Umfallen

In Japan ist der Tod durch Überarbeitung so häufig, dass es dafür ein extra Wort gibt. Regierung, Arbeitgeber und Gewerkschafter haben für 2019 eine Einigung getroffen, um ihm etwas entgegenzusetzen.

„Ich werde sterben. Ich bin so müde.“ So lautete der letzte Tweet von Maturi Takahashi. Dann sprang sie vom Dach ihres Wohnheims in den Tod. Die 24-Jährige war total überarbeitet. In den vier Wochen vor der Selbsttötung hatte sie 105 Überstunden geleistet. Das hatte sie depressiv gemacht. Tod durch Überarbeitung heißt auf Japanisch „Karoshi“. Dass es dafür ein eigenes Wort gibt, ist ein Indiz dafür, wie verbreitet Mehrarbeit in Japan ist. In jedem fünften Unternehmen leisten Mitarbeiter_innen laut dem staatlichen Karoshi-Weißbuch monatlich über 80 Überstunden.

Kolleg_innen, damit sie ihre Aufgaben schneller erledigen. Dieser Sinneswandel wurde dadurch ausgelöst, dass Japans Gesellschaft rasant altert und schrumpft. Deswegen herrscht starker Personalmangel. Die Unternehmen müssen ihr Arbeitsumfeld verbessern, sonst suchen sich ihre Mitarbeiter_innen einen anderen Job. Zugleich propagiert die Regierung eine „Arbeitsstilreform“. Mehr junge Mütter sollen erwerbstätig werden. Das geht nur, wenn abends nicht mehr so lange gearbeitet wird.

Im Frühjahr 2017 einigte sich ein „Runder Tisch“ aus Regierung, Arbeitgebern und Gewerkschaften erstmals auf eine Begrenzung der Überstunden. Ab April 2019 liegt das Limit bei 720 Überstunden jährlich. Falls Unternehmen mehr fordern, müssen sie eine Geldstrafe zahlen. Premierminister Shinzo Abe nannte dies einen „Durchbruch“. Doch der Gewerkschaftsdach-

den billigen konnte. Dazu muss man wissen, dass bei festangestellten Mitarbeiter_innen in Japan jede Minute über den Achtstundentag hinaus extra bezahlt wird. Viele Arbeitnehmer_innen planen diesen Zusatzverdienst in ihr Budget fest ein. Weniger Mehrarbeit bedeutet also weniger Lohn. Zumindest in großen Unternehmen sind diese Festangestellten oft gewerkschaftlich organisiert. Das Interesse seiner Mitglieder an Überstunden musste Rengo also berücksichtigen.

Zugleich unterstützen die Gewerkschaften die offizielle „Arbeitsstilreform“. Einer ihrer Kerngedanken besteht nämlich darin, einen kleinen Lohnanteil der regulären Festangestellten auf die „irregulär“ Beschäftigten zu übertragen. Dadurch soll die enorme Lohnlücke zwischen beiden Gruppen schrumpfen. Zeitarbeiter_innen machen immerhin 38 Prozent der Beschäftigten in Japan aus und verdienen im Schnitt mehr als ein Drittel weniger als die „Regulären“. Daher sollen die Unternehmen das Geld, das sie durch weniger Überstunden einsparen, an ihre Zeitarbeiter_innen und Teilzeitkräfte weitergeben. Nach einer Berechnung der Credit Suisse Japan könnten die Stundenlöhne der Zeitarbeiter_innen um 10 Prozent steigen, falls die Ausgaben für Überstunden um die Hälfte sanken. Die Festangestellten verlören im Schnitt 3,3 Prozent von ihrem Lohn. Das halten die Gewerkschaften für erträglich, zumal sie hoffen, unter den Irregulären neue Mitglieder zu gewinnen.

Jedoch musste der Gewerkschaftsriese Rengo zwei dicke Kröten schlucken. Erstens sind zu Zeiten intensiver Beschäftigung, etwa vor dem Jahresende, künftig bis zu 100 Überstunden im Monat zulässig. Zweitens gilt das Mehrarbeitslimit nicht ausdrücklich für Arbeitnehmer_innen mit speziellen professionellen Kenntnissen, zum Beispiel Software-Ingenieur_innen und Buchhalter_innen. Unternehmen müssen keine Entschädigung mehr zahlen, falls solche Mitarbeiter_innen durch Überarbeitung zu Tode kommen.

Rengo-Präsident Koza gestand, diese Ausnahmeregelung fördere die Überarbeitung. Der Vizepräsident des nationalen Konkurrenzverbandes Zenroren (National Confederation of Trade Unions), Yuji Iwahashi, wurde noch deutlicher: „Das ist moderne Sklaverei.“ Immerhin gibt es in dem Gesetz eine kleine Bremse gegen Ausbeutung: Solche Beschäftigten können selbst entscheiden, ob sie ohne Überstundenlimit arbeiten wollen oder nicht.

Martin Fritz

 Der Autor lebt und arbeitet als Korrespondent in Tokio.



Die Ermüdung ist kein Wunder – in jedem fünften Unternehmen leisten Mitarbeiter_innen monatlich über 80 Überstunden

Doch es gibt Anzeichen für eine Besserung. Vor fünf Jahren waren die langen Arbeitszeiten nur für 30 Prozent der Unternehmen ein Thema. Gemäß einer Umfrage des Beraters Deloitte Tomatsu sind sie es inzwischen für 73 Prozent. In den Büros des Fertighausherstellers Mitsui Home zum Beispiel erschallt um 18 Uhr die Rocky-Hymne „Gotta fly now“. Die Beschäftigten stehen auf und erklären laut, ob sie länger arbeiten werden. Dann erhalten sie Hilfe von

verband Rengo sah keinen Anlass zum Jubeln, weil bis zu drei Überstunden täglich möglich bleiben. Die Einigung sei „nur ein Schritt vorwärts“, meinte Rikio Koza, Präsident des größten nationalen Gewerkschaftsverbandes Rengo. Immerhin sei das Arbeitsgesetz von 1947 erstmals reformiert worden.

Aus westlicher Sicht ist schwer zu verstehen, warum eine Gewerkschaft so viele Überstun-



Überstunden für lau

In Honduras werden Arbeitsrechte und Organisationsfreiheit immer wieder unterlaufen, Überstunden oft nicht bezahlt. Davon profitieren auch internationale Fruchtkonzerne wie Fyffes oder Dole. Dagegen wehrt sich Festagro, die Dachgewerkschaft im Agrarsektor.

Der grüne Pick-up von Tomás Membreño steht vor dem Gewerkschaftshaus in La Lima. In der Mittelstadt, eine halbe Fahrstunde von Honduras' Industriemetropole San Pedro Sula entfernt, befindet sich die Zentrale der Festagro, der Dachgewerkschaft im Agrarsektor. Für die arbeitet Tomás Membreño. Der kräftige, kantige Mann von Anfang 50 ist gerade erst aus dem äußersten Süden des Landes zurückgekommen, aus der Region von Choluteca, wo sich das Gros der Melonenplantagen des Landes befindet. „Dort haben wir derzeit am meisten Konflikte. Die Unternehmen machen es uns so schwer wie möglich, die Arbeiter_innen zu organisieren“, sagt er. Früher hat er selbst in der Melonenernte des mittelamerikanischen Landes gearbeitet. Heute pendelt er zwischen Choluteca und La Lima und vertritt die Interessen der Arbeiter_innen.

Jetzt sitzt er neben seiner Kollegin Gloria García am Konferenztisch. Über den beiden ist das Logo der Gewerkschaft, die geballte, gereckte Faust über bestellten Feldern im Licht der aufgehenden Sonne zu sehen. „Derzeit werden immer mehr Arbeiter_innen zu Arbeitsagenturen outsourct, damit sie sich nicht gewerkschaftlich



Foto: © Knut Henkel

„Durch Outsourcing werden Arbeitszeiten ausgedehnt und Überstunden oft nicht bezahlt“, sagt Gloria García (neben ihrem Gewerkschaftskollegen Tomás Membreño)



Foto: © Knut Henkel

Bisher sind nur zwei Prozent der Plantagenarbeiter_innen organisiert – eine Bananenfabrik in Honduras

organisieren können. Auch die Regelarbeitszeit von 44 Stunden steht oft nur auf dem Papier“, erklärt Membreño. Meistens werde im Akkord mit klaren Produktionsvorgaben geschuftet, würden Überstunden nicht gezahlt. „An Arbeitszeitmodelle, Gleitzeit oder die Reduzierung der Akkordvorgaben können wir gar nicht denken. Wir müssen erst stärker werden, um Forderungen zu stellen und durchsetzen zu können“, meint Membreño.

Von den miesen Arbeitsbedingungen profitieren auch internationale Unternehmen. Im Melonensektor dominiert der irische Fruchtkonzern Fyffes, im Bananensektor konkurriert das Unternehmen mit Dole und Chiquita. Auf diese einzuwirken versuchen“ Membreño und García, die für Umwelt- und Frauenrechte verantwortlich ist, über internationale Partner wie die „Make fruit Fair“-Kampagne oder den regionalen Zweig der Internationalen Gewerkschaft der Nahrungsmittelarbeiter_innen (Rel Uita).

„Von der Regierung in Honduras haben wir nichts zu erwarten“, sagt García. „Erst vor ein paar Wochen hat das Arbeitsministerium entschieden, dass Saisonarbeiter_innen in der Melonenernte kein Recht auf Sozialleistungen, Sozialversicherung und die Vertretung ihrer Interessen haben.“ Die Gewerkschafterin versucht gerade, eine Entschädigung und zusätzliche Gesundheitsleistungen für die Arbeiter_innen, die auf der Santa Rosa-Melonenplantage des irischen Fruchtkonzerns Fyffes mit Pestiziden vergiftet wurden, zu erwirken. Sie setzt dabei auf internationale Unterstützung. Internationale Expert_innen haben die Gewerkschafter_innen auch bei der Gründung der Festagro als Dach-



organisation im Agrarsektor im April 2013 beraten. „Der Umbau war angesichts rückläufiger Mitgliederzahlen auf den Plantagen überfällig. Als Branchengewerkschaft agieren wir nun in den vier Branchen: Bananen- und Melonenanbau sowie Zucker- und Palmölproduktion“, erklärt Membreño. Das hat Vorteile, denn für die Gründung einer Betriebsgewerkschaft müssen die Namen von 30 Arbeiter_innen beim Arbeitsministerium hinterlegt werden, für eine Filiale der Festagro hingegen nur 15.

Das hat die Gründung von zwei Festagro-Ablegern in Arbeitsagenturen erleichtert. Ein wichtiger Erfolg, denn eine Strategie der Unternehmen ist es, über das Outsourcing die Gründung von Gewerkschaften zu unterbinden. Zudem versuchen sie die großen Plantagen mit oft mehreren Tausend Arbeiter_innen in immer kleinere Einheiten aufzusplitten. Im Melonensektor ist das gang und gäbe. Im Bananensektor, der eher im Norden von Honduras rund um La Lima angesiedelt ist, sieht es hingegen etwas besser aus. Dort gibt es durchaus Zulieferer von Fruchtkonzernen wie Chiquita, Dole oder Fyffes, die sich an Mindestlöhne und Arbeitsrechte halten. „Ein Beispiel ist Arnold Bueso, der hier in der Region von La Lima eine Farm unterhält“, so García und Membreño.

Generell ist die Quote der organisierten Arbeiter_innen im Bananensektor etwas höher als in anderen Sektoren. Davon zeugt auch der mintfarbene zweistöckige Bau der Gewerkschaft der Tela Railroad Company. So hieß die hundertprozentige Tochter des US-Fruchtkonzerns Chiquita, nach der sich die Gewerkschaft benannt hat. Nur einen Steinwurf von der Festagro-Zentrale steht der stattliche Bau, davor ist eine alte Dampflok mit dem Logo der Gewerkschaft ausgestellt. Ein Relikt aus erfolgreichen Gewerkschaftstagen. Daran will die Festagro wieder anknüpfen. „Dafür müssen wir Mitglieder gewinnen. Dann können wir irgendwann auch über Arbeitszeitmodelle verhandeln“, hofft Tomás Membreño. Derzeit sind nur zwei Prozent der Agrararbeiter_innen organisiert – Tendenz immerhin steigend.

Knut Henkel



Der Autor bereist als Journalist regelmäßig zentralamerikanische Länder wie Honduras.



„Gewerkschaften müssen Allianzen schmieden“

Um Arbeiter_innen vor allem aus dem informellen Sektor zu schützen, fordert Gewerkschaftsexpertin Jane Barrett von Wiego mehr Anstrengungen von der internationalen Staatengemeinschaft und von weltweiten Bündnissen.

Nord|Süd news: Arbeitszeiten sind seit Jahrzehnten ein Problem- und Streitfall für Unternehmen, Arbeitgeber_innen, Arbeitnehmer_innen und Organisationen weltweit. Gibt es nicht genug international geltende Regeln, um Menschen vor Ausbeutung zu schützen?

Jane Barrett: An Regelwerken fehlt es nicht, um Arbeitszeiten zu regulieren. Aber diese Regeln werden nicht überall in die nationale Gesetzgebung implementiert. Hinzu kommt, dass die Belegschaft im Unternehmen nicht ausreichend informiert, angehört und geschützt wird. Dieses Problem verschärft sich derzeit, da Tätigkeiten zunehmend an Subunternehmer ausgelagert werden. Menschen, die unter solchen Bedingungen arbeiten, sehen sich häufig nicht in der Lage, auf ihre Rechte zu drängen und scheuen sich, sich zu beschweren. Häufig sind gerade diese Mitarbeiter_innen nicht über Gewerkschaften organisiert und damit schutzlos.

Die erste Konvention der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) aus dem Jahr 1919 bezog sich auf die Arbeitszeiten in der Industrie. Den Beteiligten war klar, dass die Produktivität der Arbeiter_innen über solche Regeln verbessert werden konnte. In den vergangenen rund 100 Jahren ist dann viel passiert. 43 Konventionen und Empfehlungen wurden von der ILO verabschiedet, die Arbeitszeiten, Urlaub, Nachtarbeit, Teilzeit oder Ruhezeiten nach Schichtarbeit im Blick haben.

Frauen sind besonders betroffen. Warum?

Solange weiterhin große Ungleichheit herrscht zwischen Männern und Frauen beim Thema Sorgearbeit, müssen Frauen sich zwischen bezahlter Arbeitszeit und unbezahlter Zeit für Haushalt, Kinder und Familie entscheiden. Wenn sie lange arbeiten müssen, um Geld zu verdienen, schrumpft die freie Zeit, die Frauen zur Erholung haben, schließlich müssen sie sich auch noch um die Hausarbeit kümmern. Diese Geschlechterungleichheit sorgt auch dafür, dass Frauen sich scheuen, sich freizunehmen,

um Angehörige zu pflegen oder sich um die Kinder zu kümmern.

Hat sich die Lage in den vergangenen Jahren verschlechtert oder gar verbessert?

Eine grundlegende Verbesserung der Arbeitszeiten für Frauen gibt es nicht. Zwar gibt es mehr Jobs, die als flexibler bezeichnet werden. Zum Beispiel im Verkauf, in der Gastronomie, generell im Dienstleistungssektor. Doch dort, wo möglichst viel Flexibilität gefragt ist, ist der Lohn häufig sehr gering. Die Arbeiter_innen sind somit gezwungen sich einen zweiten oder gar dritten Job zu suchen. Manche Frauen arbeiten heute länger als je zuvor, allerdings verteilt auf mehrere Auftraggeber.



Foto: © WIEGO

Jane Barrett arbeitet in Südafrika für die Nichtregierungsorganisation Women in Informal Employment: Globalising and Organizing

Vor allem im informellen Sektor sind die Arbeitszeiten eine Herausforderung. Welche Probleme haben die Arbeiter_innen?

Über 60 Prozent aller Arbeitnehmer_innen weltweit sind im informellen Sektor tätig. Zum einen fallen unter diese Einstufung Arbeiter_innen, die für ein Unternehmen in der formellen Wirtschaft arbeiten, das sich nicht an internationale Regelungen etwa zur Begrenzung der Arbeitszeiten hält. Da immer mehr Arbeitnehmer_innen als Sub-Unternehmer_innen arbeiten, wird es zunehmend schwierig, dafür zu sorgen, dass die Regelwerke eingehalten werden.

Zum anderen gibt es informelle Arbeiter_innen, die selbstständig tätig sind. Unternehmer kann man sie nicht nennen, da sie weder Zugang zu Krediten haben, noch regelmäßig einen angemessenen Lohn einnehmen. Meist hängen sie

vom Wohlwollen der Gemeinde ab, von Behörden, die ihnen erlauben, überhaupt ihren Jobs im öffentlichen Raum nachzugehen. Typische informelle Arbeiter_innen sind Straßenverkäufer oder Müllsammler.

Wie könnte eine Lösung für diese Menschen aussehen?

Arbeiter_innen, die im informellen Sektor arbeiten, weil ihr Arbeitgeber sich nicht an Gesetze hält, muss man über Regelwerke stärken. Die Auftraggeber_innen müssen dazu gezwungen werden, ihre Zustimmung zu internationalen Arbeitsstandards zu geben. Auch juristische Schritte sollte man nicht ausschließen. Für selbstständige Arbeiter_innen ist die Lage weit komplizierter. Von ihnen wird letztlich mehr Eigeninitiative verlangt. Zugleich ist es unfair und auch unrealistisch, zu erwarten, dass sie freiwillig weniger arbeiten und damit auch auf Geld verzichten. Also müssen sich die Arbeitsbedingungen verbessern. Zum Beispiel könnte man mit der Gemeinde oder den städtischen Behörden verhandeln, dass es sichere Lagerräume für die Waren der Straßenverkäufer gibt, oder die Versorgung der Händler mit Wasser und Sanitäranlagen zu verbessern. Mit höheren Löhnen müssten sie weniger arbeiten.

Welche Rolle haben die Gewerkschaften?

Eine der wichtigsten Aufgaben der Gewerkschaften ist es die informellen Arbeiter_innen überhaupt als Arbeiter_innen zu akzeptieren. Zugleich müssen sie die Strukturen der informellen Arbeiter_innen respektieren. In vielen Fällen handelt es sich nicht um eigene Gewerkschaften, aber um sehr ähnlich aufgebaute Organisationsstrukturen. Auf der ganzen Welt kämpfen solche Bündnisse für mehr Rechte für ihre Mitglieder. Doch die Gewerkschaften beachten sie nur wenig oder gar nicht. Dabei sollten sie Allianzen schmieden. In – vor allem – afrikanischen Staaten gibt es bereits solche Allianzen innerhalb der Gewerkschaften, die informellen Arbeiter_innen sind quasi eine Abteilung innerhalb der gesamten Organisation.

Welche internationalen Bemühungen gibt es, um informellen Arbeiter_innen zu helfen?

Es gibt einige wenige internationale Organisationen. So vertritt zum Beispiel StreetNet International Partnerverbände aus über 50 Staaten. WIEGO (Women in Informal Employment Globalising and Organizing), die Organisation für die ich arbeite, bietet Arbeiter_innen organisatorische und politische Unterstützung an.

Das Interview führte Tanja Tricarico.



Kräfteverschiebung beim IGB

Auf dem 4. Weltkongress des IGB verteidigt Generalsekretärin Sharan Burrow ihr Amt knapp. Beim Programm ist ein Schwenk in Richtung mehr interne Transparenz und zu einer stärkeren Rolle der Regionalorganisationen ablesbar.

Am Ende versuchte ein engagierter Guy Ryder die Teilnehmer_innen in Kopenhagen wieder auf die gemeinsame Aufgabe einzuschwören: „Ich bin sicher, der IGB wird aus diesem Kongress vereinigt und stärker denn je hervorgehen“, sagte der Generaldirektor der Internationalen Arbeitsorganisation zum Abschluss des 4. Weltkongresses des Internationalen Gewerkschaftsbundes. 1.052 Delegierte von 250 Mitgliedsorganisationen aus 131 Ländern hatten vom 2. bis 7. Dezember 2018 in Kopenhagen um Ziele und Strategien der Gewerkschaftsbewegung, aber auch über die innere Struktur ihres globalen Dachverbands gerungen.

Vieles davon fand hinter den Kulissen statt, denn der Raum zur plenaren Diskussion war begrenzt und eng getaktet. „Man konnte den Eindruck haben, dass sich die Kongressplanung an den Methoden des Komintern (Kommunistische Internationale – die Red) orientiert hat“, sagt Andreas Botsch, Leiter des Abteilung Internationales beim DGB und als Delegierter in Kopenhagen dabei. Das Ergebnis: Nur an vier Vormittagen durfte diskutiert werden – zu streng eingegrenzten Themen.

BUILDING WORKERS' POWER

Entgegen ihrer Ansage beim 3. Weltkongress in Berlin stellte sich die umstrittene Generalsekretärin Sharan Burrow, die den IGB seit seiner Gründung im Jahr 2006 mitführt, zur Wiederwahl und setzte damit ein Signal für ein Weiterso. Eine Reihe nationaler Verbände wie der DGB, Gewerkschaftsbünde aus Süd- und Mitteleuropa, die kanadische Föderation CLC, die lateinamerikanischen Verbände, weite Teile des Asien-Pazifik-Raums und mehr als die Hälfte der afrikanischen Mitgliedsorganisationen drangen aber auf einen Wechsel. „Die Regeln einhalten, aber die Praktiken ändern“, war der

Titel ihrer Erklärung. Sie unterstützten Susanne Camusso vom italienischen CGIL.

Kurz gefasst fußte Burrows Konzept auf viel Autonomie und zentraler Macht beim IGB, der in seinen Führungsgremien selbst entscheidet, welche Aufgaben er in der globalen Gewerkschaftslandschaft übernehmen will und wo er Chancen für Kampagnen sieht. Camusso repräsentierte dagegen die Forderung nach einer besseren Zusammenarbeit innerhalb der Bewegung, also zwischen dem IGB-Hauptbüro, seinen Regionen, den globalen Gewerkschaftsföderationen wie IndustriAll und den nationalen Dachverbänden. Nach einem harten Kampf



Foto: UN Women/Ryan Brown/flickr, CC BY-NC-ND 2.0

Angezählte Generalsekretärin Sharan Burrow

gelang es Burrow, ihr Amt knapp mit 52 zu 48 Prozent der Stimmen zu verteidigen, in absoluten Zahlen waren das rund 2 Millionen Stimmen Unterschied. Ausschlaggebend waren laut Botsch die rund 10 Millionen russischen Stimmen, die an Burrow gingen. Die Kritiker_innen zeigten sich nach der Auszählung trotzdem nicht enttäuscht. Sie hatten kaum mehr erwarten können. Die Satzung des IGB sieht gar keine Gegenkandidatur vor. Das hatte Burrow die deutlich besseren Möglichkeiten für ihren Wahlkampf gegeben. Als amtierende Generalsekretärin standen ihr mit dem Büro auch die Adresslisten, die Kontrolle über die zu verteilen den Gelder und nicht zuletzt die Kongressorganisation zur Verfügung. Camussos Kandidatur dagegen war dem Vorstand offiziell erst im November, vielen Delegierten sogar erst auf dem Kongress bekannt geworden.

„Wir sind ganz zufrieden“, sagte Botsch und verwies darauf, dass vier Jahre zuvor noch 87 Prozent der Delegierten für Burrow gewesen waren. Viel entscheidender sei, dass Burrow

zwar als Person gewählt worden sei, es aber trotzdem wichtige Schritte in Richtung Wandel gebe: Das Plenum verabschiedete eine von den Camusso-Unterstützer_innen eingebrachte „Erklärung zur Zukunft des IGB: Die Regeln einhalten – die Praktiken ändern“ als Resolution zur Umsetzung an den General Council. Die Inhalte entsprechen dem Programm, mit dem Camusso angetreten war: mehr interne Demokratie und Transparenz, eine bessere Zusammenarbeit der verschiedenen IGB-, anderer globaler und nationaler Verbände, mehr Einfluss für die Regionen und Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Organisationen.

Politisch war der Nahostkonflikt der größte Streitpunkt. Die vom Vorstand vorbereitete Kongress-Erklärung enthielt einen Passus, der eine Zweistaatenlösung mit Ost-Jerusalem als Hauptstadt Palästinas forderte und als indirekter Boykottaufruf gegen Israel verstanden werden konnte. Als Delegierter des DGB appellierte Bundesvorstandsmitglied Stefan Körzell an die Kongressteilnehmer_innen, die bestehende Kooperationsarbeit des israelischen Gewerkschaftsbundes Histadut und der palästinensischen Föderation PGFTU „nicht durch eine Politisierung und Polarisierung zu gefährden“. Die Atmosphäre heizte sich – wie immer bei diesem Thema – schnell auf. Die Formulierung wurde mit Gegenstimme des DGB letztlich beibehalten.

Beim Gros der gewerkschaftlich relevanten Fragen waren sich die Delegierten beider Seiten dann aber wieder einig. Soweit damit die Regeln der globalen Wirtschaft gemeint waren, folgten sie dem Kongressmotto „Building Workers' Power. Change the Rules“. Sie verpflichteten sich bis zum nächsten Kongress 2022 vier großen Zielen: einem Abkommen zu Wirtschaft und Menschenrechten im Rahmen der Vereinten Nationen, dem gerechten Übergang zu nachhaltigen Volkswirtschaften, um die globale Erwärmung auf höchstens 1,5 Grad zu begrenzen, den Trend zum Niedriglohn umzukehren sowie Rassismus und Diskriminierung in jeder Form zu bekämpfen. Als besonders dringlich schätzten die Delegierten zudem die Verbesserung der Menschenrechtssituation in Kolumbien und der Arbeitnehmer_innenrechte in Iran und Kasachstan ein.

Beate Willms

Die aktuellen Amtsinhaber_innen: Präsident: Ayuba Wabba, IGB-Afrika; Vize: Karl-Peter Thorwaldsson, LO-Schweden und Cathy Feingold, AFL-CIO, USA; Generalsekretärin: Sharan Burrow, IGB; Stellvertreter_innen: Mamadou Diallo IGB, Owen Tudor, TUC, Victor Báez Mosqueira bisher IGB-TUCA



„Die junge Generation braucht eine Chance“

Joscha Wagner hat den Weltkongress als Delegierter der DGB-Jugend und Mitglied des IGB-Jugendkomitees erlebt. Jürgen Kiontke sprach gleich im Anschluss mit ihm.

Nord|Süd news: Joscha, Du warst für die DGB-Jugend beim IGB-Kongress. Das Motto lautete „Building Workers' Power“. Ist das gelungen?

Joscha Wagner: Das Motto hatte noch den Untertitel „Die Regeln neu festlegen“. Natürlich kann ein Kongress allein diese Forderungen nicht umsetzen – ich habe das Motto eher als Auftrag für die kommenden vier Jahre verstanden. Ich denke, dass es durchaus gelungen ist, die internationale Gewerkschaftsbewegung für die Zukunft zu stärken, in organisatorischer wie inhaltlicher Hinsicht.

Spielen die Interessen der jungen Beschäftigten in der internationalen Gewerkschaftsszene eine Rolle?

Die Anliegen unserer Generation finden sich an zahlreichen Stellen des beschlossenen Gesamtpapiers, etwa hinsichtlich des Zugangs zu Bildung, Armut trotz Arbeit, Jugendarbeitslosigkeit, aber auch im Hinblick auf Kinderarbeit. Sie spielen also durchaus eine Rolle. Tatsächlich wurden diese Themen jedoch überwiegend von der „Jugend“ selbst angesprochen. Hier hatte ich mir mehr Engagement der „Erwachsenen“ erhofft.

Wie viele von den Delegierten waren unter 27 Jahre?

Insgesamt war ein Jugendanteil von 15 Prozent je Delegation angepeilt, der mit 9,6 Prozent je-

tigungsmöglichkeiten für junge Menschen zu schaffen. In zahlreichen Redebeiträgen ging es immer wieder um mangelnde Existenzsicherung von jungen Menschen, die es überall gibt, etwa weil sie von Mindestlöhnen und anderen Gesetzen ausgenommen sind. Als DGB-Jugend haben wir unser Konzept der Mindestausbildungvergütung im Plenum vorgestellt und dafür großen Zuspruch erhalten.

In Deutschland spricht die Gewerkschaftsjugend über die Digitalisierung der Ausbildung und gesetzliche Veränderungen bei der Berufsbildung. Sind das auch international Themen?

Unsere Diskussionen spiegeln sich global, auch wenn das hiesige Modell der dualen Berufsausbildung fast einzigartig ist. International spielt vor allem die grundlegende Verrechtlichung und Regelung der Ausbildung eine Rolle, da in den meisten Ländern junge Menschen nicht ausgebildet, sondern nur auf einen Beruf angelernt werden – zu oft ohne gesetzliche Vorgaben, das wurde deutlich kritisiert.

Konnte die DGB-Jugend Anträge einbringen?

Die Antragsberatung war auf dem Kongress anders gestaltet als bei uns üblich. Statt einzelnen Anträgen wurde ein umfassendes Gesamtpapier diskutiert, das auf vier Säulen fußte: Frieden, Demokratie und Rechte; Regulierung der Wirtschaftsmacht; Globale Verschiebungen – Gerechte Übergänge; Gleichstellung. An jedem Tag wurde eine Säule im Plenum diskutiert, wengleich Überschneidungen in der Debatte natürlich nicht ausblieben. Wir haben die Änderungsanträge des DGB unterstützt.

Was hat dich überrascht?

Inhaltlich war schnell ersichtlich, dass Uneinigkeit beim Umgang mit dem Nahost-Konflikt bestand. Einige Redebeiträge in diesem Kontext entgleisten völlig, was die Schuldzuweisungen an Israel und die dabei verwendete Sprache betraf. Hier zeigte sich, dass die kürzlich erfolgte Erneuerung des Beschlusses der DGB-Jugend zu Israel-Boykotten absolut richtig und notwendig war. Wir werden prüfen, wie wir den Umgang mit Antisemitismus zum Thema auf der internationalen Ebene machen können.

Der Befragte: Joscha Wagner, 25, ist ehrenamtlich in der IG Metall aktiv und vertritt die DGB-Jugend im Jugendkomitee des IGB. Am Weltkongress in Kopenhagen nahm er als Delegierter teil.

Der Interviewer: Jürgen Kiontke, DGB-Jugend



Foto: © DGB-Jugend

Einer der jüngsten Teilnehmer_innen – aber gleich mit Redebeitrag: Joscha Wagner

Was sind die brisantesten Probleme für die Gewerkschaften weltweit?

Einerseits autoritäre Regierungen, die fast immer auch eine neoliberale Politik durchsetzen und die Rechte von Gewerkschafter_innen einschränken. Sei es in Europa, wie etwa in Österreich, dort soll etwa die betriebliche Jugendvertretung abgeschafft werden; oder nun auch verstärkt in Lateinamerika. Andererseits die Krise des Multilateralismus, die unsere Handlungsmöglichkeiten auf internationaler Ebene einschränkt. Am Ende hängt beides aber, siehe den US-Präsidenten Donald Trump, auch wieder miteinander zusammen.

doch deutlich unterschritten wurde. Das haben wir auch im Plenum deutlich kritisiert – und die Verbände aufgefordert, der jungen Generation eine Chance zu geben, die zukünftigen Probleme selbst anzupacken. Damit das nicht vergessen wird, haben wir uns auch als Jugend übergreifend organisiert und wollen im Hinblick auf den nächsten Kongress für einen höheren Anteil Jugendlicher in den Delegationen werben und streiten.

Was sind die Hauptprobleme junger Beschäftigter?

Dringend scheint in vielen Ländern, überhaupt erst einmal gute und zukunftssichere Beschäf-



Die Regeln ändern – auch intern!

Nach dem Treffen ist vor dem Treffen. Diese Hoffnung geht vom jüngsten Weltkongress des Internationalen Gewerkschaftsbunds IGB aus.

Die vier Jahre bis zum nächsten großen Treffen wollen die Gewerkschaftsbünde in der Koalition für Susanna Camusso nutzen, um den weltweiten Dachverband zu erneuern. Zwar unterlag die Gegenkandidatin zur langjährigen Generalsekretärin Sharan Burrow in Kopenhagen knapp mit 48 zu 52 Prozent der Stimmen (siehe S. 6 und 7). Aber der Kongress verabschiedete eine Erklärung zur Zukunft des IGB – zunächst gegen den Willen der Amtsverteidigerin. Und auch darin geht es um eine klare Zäsur: Die Unterzeichner_innen wollen Abschied nehmen von dem dysfunktionalen Konzept einer x-beliebigen globalen NGO-Lobbyorganisation für Arbeitnehmer_innen und den IGB statt dessen zu einer demokratischeren, geeinten, inklusiven und wirksameren internationalen Gewerkschaftsorganisation entwickeln.

Eine solche Reform, die die Vielfalt der IGB-Mitglieder respektiert und ein Klima des Vertrauens, des Engagements und der Zuversicht für alle Mitgliedsorganisationen in allen vier Weltregionen schafft, ist kein leichtes Unterfangen – noch dazu mit einer Führungsmannschaft, die sich in den letzten Jahren jeder offenen Debatte über Arbeitsmethoden und Ziele des IGB verweigert hat. Aber es ist ohne Alternative angesichts der wachsenden globalen Krise der Demokratien und der damit einhergehenden Verwerfungen für Arbeitnehmer_innen und ihre Rechte.



Foto: © DGB-Jugend

DGB-Jugendvertreter_innen in Kopenhagen: Joscha Wagner, Josef Holnburger und Jana Störtzer

Wir brauchen eine bessere Prioritätensetzung: Das Kernstück der globalen gewerkschaftlichen Aktivitäten ist der Kampf für internationale Arbeitsnormen, insbesondere für das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Es braucht neue, kreative Kampagneninstrumente und Netzwerkkapazitäten zum Themenkomplex „Wirtschaft und Menschenrechte“.



Foto: © DGB-Jugend

Diskussionsstoff gab es auf dem Weltkongress offenbar genug. Nicht alle Debatten fanden jedoch planar statt

und für eine freie, unabhängige, demokratische und repräsentative Gewerkschaftsbewegung überall auf der Welt, sowie die Förderung von Vollbeschäftigung, menschenwürdiger Arbeit und Sozial- sowie Arbeitnehmerschutz für alle arbeitenden Menschen, insbesondere für die schwächsten Gruppen. Dies erfordert koordinierte Bemühungen, die Tarifautonomie weltweit zu stärken. Und neue, kreative Kampagneninstrumente und Netzwerkkapazitäten zum Themenkomplex „Wirtschaft und Menschenrechte“, die der IGB gemeinsam mit seinen Mitgliedsorganisationen intensivieren sollte, anstatt punktuelle Kampagnen gegen zufällig ausgewählte Unternehmen ohne Beteiligung der dort Organisierten zu fahren.

Lobbyarbeit und Kommunikation sind wichtige Instrumente, müssen aber stärker auf einer gewerkschaftlichen Strategie und der Mobilisierung nationaler Gewerkschaftsdachverbände gründen. Dem IGB wird dabei die Rolle zuteil, seinen Mitgliedern Zugänge zu den multilateralen Institutionen der global governance zu verschaffen und sie an der dort stattfindenden Diskursbildung zu beteiligen. Die Verbindungsbüros bei der Internationalen Arbeitsorganisation in Genf und bei den internationalen Finanzinstitutionen in Washington müssen daher personell wie finanziell aufgestockt werden. Die 2016 „verschlafene“ Registrierung des IGB bei den Vereinten Nationen in New York ist nachzuholen.

Innerhalb der Strukturen der internationalen Gewerkschaftsbewegung ist eine neue Arbeits- und Aufgabenteilung erforderlich, die mit den Dachverbänden in den einzelnen Ländern abge-

stimmt ist. Die vier IGB-Regionalorganisationen bilden die Basis der globalen Organisation, sie finanziell besser auszustatten sorgt daher auch für eine größere Teilhabe und ownership der Mitglieder auf internationaler Ebene.

All dies wird nur funktionieren, wenn die interne Gewerkschaftsdemokratie im IGB gestärkt wird. Ein erster Schritt dahin wäre, das Motto des 4. Weltkongresses „Change the rules“ auch intern anzuwenden.

Andreas Botsch



Der Autor ist Leiter der Abteilung Internationales beim DGB Bundesvorstand.




Keine Menschenrechtsnormen für Konzerne

Die Verhandlungen über ein UN-weites Abkommen zu verbindlichen Menschenrechtsnormen sind auch 2018 nicht vorangekommen. Die EU-Kommission weigert sich, sich an den in Genf stattfindenden Gesprächen zu beteiligen, obwohl das Europäische Parlament, die Kommission und die Mehrheit der 28 Mitgliedstaaten sie in inzwischen 11 Resolutionen zu einer aktiven und konstruktiven Teilnahme aufgefordert haben. Diese Boykotthaltung, die ein Sprecher der Kommission zum Abschluss der bereits vierten Runde der UN-Verhandlungen im Oktober bekräftigte, erfolgt hauptsächlich auf Druck Deutschlands.

Die Kommission distanzierte sich ausdrücklich von der Abschlusserklärung, die die übrigen 94 Teilnehmerstaaten zuvor im Konsens verabschiedet hatten. 2014 hatte der UN-Menschenrechtsrat die Aufnahme von Verhandlungen über ein „völkerrechtlich verbindliches Abkommen mit Menschenrechtsnormen für multinationale Konzerne und andere Wirtschaftsunternehmen“ beschlossen. Der Vertrag soll verbindliche Menschenrechtsnormen und Sorgfaltspflichten für Unternehmen festschreiben sowie Mechanismen zur Überwachung und bessere Klagemöglichkeiten für betroffene Menschen. Die nächsten Verhandlungen finden im Oktober 2019 statt.

die richtige Politik. Das Problem: Dafür fehlen bislang grundlegende, vergleichbare Daten, Definitionen und Methoden. Ein aktueller ILO-Report fasst zusammen, was die Probleme sind, was es an Schätzungen gibt und wie diese zustande kommen.

 www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_652001/lang-en/index.htm



Titelseite ILO-Report: © ILO

Großbündnis in Mexiko

Vertreter_innen von Gewerkschaften und sozialen Bewegungen in Mexiko haben eine gemeinsame Plattform für eine sozial ausgestaltete Energiepolitik gegründet. Sie heißt „Forum für das Recht auf Energie, Energiereformen und ihren Impact auf Arbeitende und Gemeinschaften“. Die Mitglieder sehen ihre Aufgabe darin, den seit Dezember 2018 amtierenden neuen Präsidenten López Obrador auf die Einhaltung seiner großen Versprechen festzunageln. Neben Klimaschutz und Strukturwandel fordern sie auch die Freilassung politischer Gefangener und Gerechtigkeit für die Arbeiter_innen, die im Konflikt um den Parota-Staudamm verdrängt oder getötet wurden. Der globale Verband der Industriegewerkschaften, IndustriALL Global Union, unterstützt das Projekt. „Wir müssen über fundamentale Rechte und ein gemeinschaftliches Gut reden, über natürliche Ressourcen, Umwelt, Souveränität und Geopolitik, genauso wie über die digitale Revolution und Industriepolitik“, sagte Assistant Regional Secretary Laura Carter.



Foto: © industriall-union.org

Filmtipp: Der neue Michael Moore

Kaum zu glauben, dass es erst zwei Jahre her ist: Im November 2016 wählten die US-Amerikaner in ihrem schwer durchschaubaren System den milliarden schweren Republikaner Donald Trump zu ihrem Präsidenten. Regisseur Michael Moore („Bowling for Columbine“, „Kapitalismus – eine Liebesgeschichte“) versucht herauszufinden, wie das passieren konnte. Sein neuer Dokumentarfilm „Fahrenheit 11/9“ zeigt die Umstände und Mechanismen, die den einflussreichen Unternehmer an die Macht brachten. Moore as Moore can be: Trotz hohem Gruselfaktor durchaus witzig geraten.

Filmstart: 17.1.2019

 <https://fahrenheit119.com>



Foto: © Midwestern Films LLC

Foto: uuscalls/flickr, CC BY-NC-ND 2.0



ILO-Report Arbeitsmigration

Die Migration von Arbeitskräften kann Ländern helfen, in denen sich Angebot und Nachfrage nicht die Waage halten, sie kann nachhaltige Entwicklung verstärken und Kompetenzen und Wissen teilen oder verbreiten helfen. Um die Wanderungsbewegungen so richtig zu nutzen, braucht es aber internationale Standards und

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk e.V.
 Vorsitzende: Elke Hannack
 Geschäftsführerin: Claudia Meyer
 Verantwortlich: André Edelhoff
 Redaktion: Hanna Gersmann, Beate Willms
 Satz: Achim Konopatzki

DGB Bildungswerk BUND
 Nord | Süd-Netz
 Hans-Böckler-Straße 39
 40476 Düsseldorf

Tel.: 0211/4301-329
 Fax: 0211/4301-500
nord-sued-netz@dgb-bildungswerk.de

www.dgb-bildungswerk.de
www.nord-sued-netz.de

Der Herausgeber ist für den Inhalt allein verantwortlich.
 Die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von ENGAGEMENT GLOBAL gGmbH und dem BMZ wieder.

Gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL im Auftrag des





2017

Arbeiten und Wirtschaften in den Grenzen des Wachstums

Es ist eine der großen Fragen unserer Zeit, vielleicht die drängendste: Wie können wir unsere Wirtschaft so gestalten, dass wir auf einem Planeten mit begrenzten Ressourcen eine global sozial gerechte Gesellschaft ermöglichen? Und wie erreichen wir den dafür notwendigen großen Wandel, der das Wohlergehen der Menschen und des Planeten, auf dem wir leben, in den Mittelpunkt stellt statt das Wachstum um jeden Preis?

Nur allzu oft werden in der Diskussion ökologisches, faires Wirtschaften und Standortpolitik samt Arbeitsplätzen gegeneinander ausgespielt. Welche Vision haben wir als Gewerkschaften für eine Wirtschaft, die Wachstum nicht über alles stellt? Im Fokus der Broschüre stehen die vielfältigen Formen würdiger Arbeit und die Notwendigkeit einer Demokratisierung und internationaler Solidarität angesichts der aktuellen globalen Entwicklung mit ihren wachsenden Machtungleichgewichten.



Broschüre DIN A4, 68 Seiten

- Online-Flipbook zum Durchblättern
- Bestellung der Printausgabe
- PDF-Download

2015/2016

Ohne Not flieht niemand! Flucht – Asyl – Migration und Menschenrecht heute

Warum verlassen Menschen ihre Heimat, wandern aus, fliehen? Und was ist der Anteil der Länder des Nordens daran? Wie organisiert man eine humanitäre Aufnahme von Geflüchteten, wie sieht eine ernstzunehmende Integration aus? Im öffentlichen Diskurs sind diese Fragen längst von neuen Abschottungsstrategien in den Hintergrund gedrängt worden. Das DGB Bildungswerk BUND will sie mit dieser Broschüre wieder in den Mittelpunkt rücken.

Unter dem Titel „Ohne Not flieht niemand. Flucht – Asyl – Migration und Menschenrecht heute“ geht es darin um die Ursachen von Flucht und Vertreibung sowie den Zusammenhang zwischen Migration und nachhaltiger Entwicklung. Asylpolitik und die Migrationsagenda der EU werden kritisch analysiert und Alternativen aufgezeigt.



Broschüre DIN A4, 60 Seiten

- Online-Flipbook zum Durchblättern
- Bestellung der Printausgabe
- PDF-Download

2016

Moderne Sklaverei. Nicht tolerierbar, nicht akzeptabel und nicht verhandelbar

Nach Zahlen der ILO leben heute global mehr als 21 Millionen Menschen in Sklaverei, sklavereiähnlichen Bedingungen und Zwangsarbeit. Das heißt, dass zu einem einzigen Zeitpunkt in der Geschichte mehr Menschen betroffen sind als insgesamt während drei Jahrhunderten transatlantischen Sklavenhandels.

In Europa – ja, auch hier – leben in absoluten Zahlen die meisten Sklav_innen in der Türkei: 185.500 Menschen. Dahinter verbirgt sich eine hohe Anzahl an Kinderheiraten, Zwangsarbeit und Menschenhandel zur sexuellen Ausbeutung. Auch in Polen ist moderne Sklaverei relativ stark verbreitet, die zum Teil auf der Ausbeutung billiger Arbeitskräfte aus anderen osteuropäischen Staaten sowie aus Südostasien basiert. In Deutschland findet sie vor allem in Form von Arbeitsausbeutung und Zwangsprostitution statt. Das fordert uns Gewerkschaften heraus.



Broschüre DIN A4, 76 (78) Seiten

- Online-Flipbook zum Durchblättern (78 S.)
- Bestellung der Printausgabe
- PDF-Download

2014

Kernarbeitsnormen der ILO – Gute Arbeit weltweit!

Jeder zweite Arbeitsplatz, der heute in Deutschland entsteht, ist prekär, das heißt: sozial und arbeitsrechtlich nicht abgesichert und oft nicht existenzsichernd. Es handelt sich um befristete oder erzwungene Teilzeitarbeit, Leiharbeit, Arbeit mit Werkverträgen oder auch Arbeit im informellen Sektor. Weltweit müssen bereits bis zu 30 Millionen Menschen unter sklavereiähnlichen Bedingungen arbeiten. Besonders gefährdet, in solche Arbeits- und Ausbeutungsverhältnisse hineinzurutschen, sind Frauen und junge Menschen, sogar Kinder.

Wie Menschen damit leben, was lokale und globale Handlungsoptionen, wer die Akteure sein können, um diesen massiven Trend zur Prekarisierung zu stoppen und umzudrehen, fasst die Broschüre „Kernarbeitsnormen der ILO – Gute Arbeit weltweit!“ zusammen.



Broschüre DIN A4, 60 Seiten

- Online-Flipbook zum Durchblättern
- Bestellung der Printausgabe
- PDF-Download